

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABACUS CASH SOLUTION BALI

I Made Arya Wirawan, Ni Made Yudhaningsih, dan Ni Wayan Ari Sudiartini
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta
Jl. Ken Arok No 12, Peguyangan Denpasar Utara, Bali 80115
Email: aryawirawan725@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja kaizen terhadap kinerja karyawan. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Abacus Cash Solution Bali. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 216 karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga sampel menjadi 68 responden. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $> t$ tabel ($11,732 > 1,997$) serta nilai koefisien bernilai positif 0,815. Budaya Kerja Kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $> t$ tabel ($7,297 > 1,997$) serta nilai koefisien bernilai positif 0,812. Gaya kepemimpinan dan Budaya kerja kaizen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta F hitung $> F$ tabel ($83,319 > 3,99$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Kaizen, dan Kinerja Karyawan

***ABSTRACT**-This study aims to determine the effect of leadership style and Kaizen work culture on employee performance. The location in this study was conducted at PT. Abacus Cash Solution Bali. The population in this study amounted to 216 employees at PT. Abacus Cash Solution Bali, the sampling technique used in this study uses the Slovin formula so that the sample becomes 68 respondents. This research was conducted with quantitative methods. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 22.0 for windows. The results showed that, the leadership style had a positive and significant effect on employee performance with a significant value of $0,000 < 0,05$ and the value of t arithmetic $> t$ table ($11,732 > 1,997$) and the coefficient value was positive 0,815. The Kaizen Work Culture has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of $0,000 < 0,05$ and the value of t count $> t$ table ($7,297 > 1,997$) and the coefficient value is positive 0,812. Leadership style and Kaizen work culture*

simultaneously influence employee performance with a significant value of 0,000 <0,05 and F count> F table (83,319> 3,99).

Keyword: *The Effect of Leadership Style, Kaizen Work Culture, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan bisnis yang semakin hari semakin bertambah menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan.

Peningkatan kualitas efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin modern dan modal yang cukup. Semua faktor tersebut tidak akan berpengaruh tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta menunjukkan peningkatan grafik produktivitas kerja. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya

menjadi bekerja (Bryan Johannes Tampi, 2014), dengan demikian sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi bila tanpa adanya suport yang maksimal dari sumber daya manusia. Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Pencapaian PT. Abacus Cash Solution Bali di Tahun 2018 berada di peringkat ke 12 dari 12 cabang yang ada di Indonesia disampaikan melalui rakornas pada 20 – 22 Maret 2019 di Nusa Dua Bali, sangat jauh merosot apabila berkaca pada pencapaian di tahun 2017 yaitu berada di peringkat 5 besar dari 12 cabang. Permasalahan yang terjadi pada PT Abacus Cash Solution Bali yang mengakibatkan merosotnya peringkat pencapaian salah satunya dengan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Pencapaian PT Abacus Cash Solution Bali bisa dilihat pada gambar di bawah

Gambar 1 Peringkat Cabang – Cabang ACS



sumber : Data PT.ACS Bali 2018

Gambar 1 menunjukkan peringkat PT. Abacus Cash Solution Bali pada tahun 2017 berada di peringkat ke 5 dengan nilai rata-rata 99,70. Peringkat ini cukup bagus apabila dilihat dari usia PT. Abacus Cash Solution Bali pada saat itu baru berusia 6 Tahun dan bisa mengalahkan cabang di kota-kota besar seperti Yogyakarta dan Badung. Tahun 2018 terjadi penurunan berada di posisi paling akhir yaitu peringkat ke 12 dari 12 cabang dengan nilai rata – rata 98,72. Peringkat ini sangat buruk apabila dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2017. Penurunan peringkat PT. Abacus Cash Solution Bali menurun sebesar 0,98.

PT. Abacus Cash Solution merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan uang rupiah. Memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja karyawannya merupakan hal penting bagi perusahaan. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa atau dengan kata lain di bidang pelayanan sangat riskan mendapatkan komplain dari klien karena keterlambatan pemenuhan kebutuhan uang tunai untuk oprasional pada bank yang menjadi klien pada PT. Abacus Cash Solution. Masyarakat juga sering menemukan uang robek pada mesin ATM, sehingga dapat mengurangi kepercayaan terhadap jasa dari PT. Abacus Cash Solution karena kualitas sortasi yang kurang baik. Permasalahan yang terjadi pada PT. Abacus Cash Solution di akibatkan dari kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Simamora (2003:45) menjelaskan kinerja merupakan ukuran

keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik. Kinerja berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan) merupakan definisi dari kinerja itu sendiri. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Perusahaan membutuhkan pimpinan dalam memimpin perusahaan atau sebuah organisasi. Pimpinan dalam perusahaan, selain untuk memimpin perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya pada saat melakukan proses kegiatan oprasional perusahaan. Pimpinan dalam menjalankan kegiatan oprasionalnya harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat diterima dengan baik oleh karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengalaman selama bekerja dan peneliti melakukan wawancara dengan karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali, gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih ke arah otokratis. Terlihat ketika pemimpin dalam menjalankan tugas operasionalnya dengan membuat keputusan sendiri dan tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat. Partisipasi pengajuan pendapat yang diberikan hanya sebagai *lips service* saja. Tugas yang diberikan ke bawahan diperinci oleh pemimpin selanjutnya diawasi dengan ketat. Pemimpin dalam bersikap kepada bawahan seringkali melibatkan perasaan peribadinya sehingga lebih bersifat subyektif. Pimpinan dalam tindakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum. Disiplin karyawan seakan – akan karena takut akan hukuman yang dijatuhkan pimpinan. Dampak dari permasalahan tersebut mengakibatkan timbulnya kesenjangan antara karyawan dengan pimpinan. Kesenjangan tersebut membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan aktifitas operasionalnya, sehingga hal ini mengakibatkan menurunnya hasil kerja para karyawan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya

kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. (Hady Prasetyo, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Trenggono Widodo (2018), berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Amelinda Putri (2018), berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nuraeni S, (2019) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Penelitian Bryan Johannes Tampi, (2014) menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hady Prasetyo, (2018) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahbana Citra Mandiri di Tenggarong.

faktor budaya kerja juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja berfungsi sebagai

pengikat bagi semua komponen organisasi dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai budaya kerja (Mulyatiningrum, 2017)

Gambar 2 Budaya Kerja Kaizen



sumber: Data ACS 2018

Gambar 2 merupakan salah satu stiker atau gambar-gambar yang ditempelkan pada dinding atau tempat tertentu agar sering dilihat sehingga mudah untuk dipahami dan diterapkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT Abacus Cash Solution, maka peneliti mendapatkan informasi bahwa pada perusahaan tersebut telah menerapkan budaya kerja kaizen dalam proses kegiatan operasional perusahaan karena

diyakini mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Budaya kerja kaizen yang diterapkan pada PT Abacus Cash Solution dapat dilihat dengan banyaknya stiker yang ditempel pada dinding perusahaan, agar para karyawan dapat memahami mengenai budaya kerja kaizen sehingga dapat menerapkannya sesuai harapan perusahaan. Budaya kerja kaizen yang diterapkan oleh perusahaan di hadapan pada dua hal, apakah perusahaan mendapatkan keberhasilan penerapan budaya kerja kaizen atau kegagalan penerapan budaya kerja kaizen. Kegagalan yang terjadi pada PT Abacus Cash Solution diakibatkan oleh karyawan yang menunjukkan sikap penolakan terhadap budaya kerja kaizen serta kedisiplinan karyawan yang kurang dimana mereka tidak bisa mentaati peraturan perusahaan membuat budaya kerja kaizen tidak bisa diterapkan secara maksimal.

Kaizen merupakan sebuah proses perbaikan terus menerus secara fokus dan terstruktur, namun karyawan PT. Abacus Cash Solution antusias dalam menerima budaya kerja kaizen hanya di awal penerapannya. Seiring berjalannya waktu, karyawan mulai merasa jenuh dengan adanya budaya kerja kaizen sehingga, budaya kerja kaizen dalam implementasinya sering dianggap tidak obyektif dan cenderung dianggap formalitas hanya dijalankan oleh karyawan pada saat-saat tertentu, seperti pada saat audit perusahaan, tidak disiplin karyawan, dan pada saat atasan datang untuk berkunjung ke perusahaan.

Imai (2014:5) juga menjelaskan definisi budaya kerja kaizen secara khusus dalam lingkup bisnis bahwa “Kaizen berarti penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan setiap orang baik manajer maupun karyawan”.Filasat kaizen ini berasumsi pada penyempurnaan pekerjaan disetiap saat. Dengan terus melakukan penyempurnaan, setiap individu didalam perusahaan juga berkontribusi terhadap perbaikan dan perkembangan perusahaan di masa yang akan datang.

Penelitian Muhammad Iman Ramadhan, (2014) menunjukkan hasil bahwa variabel seiri, seiton, dan seiso secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan seiketsu dan shitsuke tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian Findi Ogi Lestari (2018) menemukan hasil bahwa budaya kaizen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang. Penelitian Muhamad Herman Indrajaya (2016) menunjukkan hasil secara parsial bahwa variabel Seiri dan Seiton tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel shiketsu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan variabel seiri, seiton dan shiketsu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dini Kusumaningrum Muhtadin, (2017) menunjukkan variabel-variabel Budaya kaizen yang terdiri dari Seiso, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indospring, Tbk.

Melihat arti penting dari kinerja karyawan bagi perusahaan PT Abacus Cash Solution Bali, dimana kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi keberhasilan suatu perusahaan maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABACUS CASH SOLUTION BALI”**

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian atau desain penelitian adalah strategi mengatur latar penelitian agar penelitian memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variable dan tujuan penelitian. Desain penelitian ini meliputi mengidentifikasi masalah, perumusan latar belakang, rumusan masalah, pengumpulan data, analisis data dan trahir menyimpulkan hasil penelitian

Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan definisi yang diberikan kepada variabel dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya. Adapun variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017:66).Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen), dan variabel terikat (dependen).

Tabel 1 Oprasional Variabel

Variabel Dependen	Definisi	Indikator	Penguk uran
Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas adalah volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal 2. Kualitas adalah kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan 3. Jangka Waktu adalah kemampuan dalam mnyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan 4. Kerja Sama adalah kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.(Yulianita, 2017) 	Skala Likert
Variabel Independen	Definisi	Indikator	Penguk uran
Gaya kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu	<p>Otokratis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin. 2 Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin. 3 Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif. 4 Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai <i>lips service</i> saja. 5 Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat. <p>(Devi Agni Surya,2014)</p>	Skala Likert

Kaizen (X_2)	<i>Kaizen</i> adalah konsep yang sederhana, yang dibentuk oleh dua karakter yaitu: <i>kai</i> artinya perubahan dan <i>zen</i> artinya baik, sehingga kalau digabungkan menjadi satu kata maka secara harfiah berate perbaikan (Masaaki Imai, 2008:11)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Seiri</i> (Pemilihan) 2. <i>Seiton</i> (Penataan) 3. <i>Seiso</i> (Pembersihan) 4. <i>Seiketsu</i> (Pemantapan) 5. <i>Shitsuke</i> (Pembiasaan) (Mulyatiningrum, 2018)	Skala Likert
------------------	--	--	--------------

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain :

- Sangat Setuju = Skor 5
- Setuju = Skor 4
- Kurang Stuju = Skor 3
- Tidak Setuju = Skor 2
- Sangat tidak Setuju = Skor 1

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan regresi untuk mencari pengaruh antar variabel.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:136).

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan

penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili). (Sugiyono, 2017:81)

Perhitungan sampel digunakan dengan menggunakan rumus slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal. Maka perhitungannya adalah sebagai berikut (Umar, 2011)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

E : Batas kesalahan yang

diperbolehkan, sebanyak 10 %

Berdasarkan rumus diatas maka :

$$n = \frac{216}{1 + 216(0,1)^2}$$

n : 68.35

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 68.35 dibulatkan menjadi 68 orang yang nantinya akan dijadikan sampel. Teknik sampel dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Menurut Sugiyono

(2017:82) terdapat dua teknik *sampling* yang dapat digunakan, yaitu:

Probability Sampling

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

Non Probability Sampling

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*.

Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan yaitu *Probability Sampling*. Sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*.

Simple random sampling dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2017:82).

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan metode Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

(Sugiyono, 2017:225). Kuesioner ini mengenai gaya kepemimpinan, budaya kerja kaizen dan kinerja karyawan. Hasil kuesioner akan diukur menggunakan skala likert, yaitu pilihan jawaban responden diberi nilai dengan skala 5 poin, yakni skor 5 adalah poin tertinggi dan skor 1 adalah poin terendah. Skala Likert menggunakan lima skor dengan penilaian sebagai berikut : a) Skor lima untuk jawaban sangat setuju dengan kode SS; b) Skor empat untuk jawaban setuju dengan kode S; c) Skor tiga untuk jawaban kurang setuju dengan kode KS; d) Skor dua untuk jawaban tidak setuju dengan kode TS; dan e) Skor satu untuk jawaban sangat tidak setuju dengan kode STS.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang menguraikan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap independensi penampilan auditor yang terjadi di lapangan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan objektif tentang hasil penelitian.

Mengingat sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer yang akan mempergunakan kuesioner, maka data yang diperoleh tersebut adalah bersifat kualitatif yang sulit untuk dilakukan perhitungan. Dengan demikian diperlukan suatu cara untuk dapat mengkuantitatifkan data tersebut dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan perilaku (Sugiyono, 2017).

Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala Likert. Sangat Setuju mendapat skor 5, S. Setuju mendapat skor 4, KS. KurangSetuju mendapat skor 3, TS. Tidak Setuju mendapat skor 2, STS. Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1.

Responden mengisi sendiri angket (kuesioner) yang diberikan tanpa intervensi dari peneliti, namun terlebih dahulu diberikan penjelasan yang cukup, terutama kalau tidak ada kejelasan, atau ketidak selarasan jawaban dibandingkan dengan konsep teori yang mendasarinya.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:198) valid berarti *instrumen* tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini berarti mengukur sejauh mana ketepatan pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017) suatu sistem dapat dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi positif dan besarnya $> 0,3$. Pengukuran validitas diukur dengan program SPSS.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >

0,70. Pengukuran reliabilitas diukur dengan program SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Pengujian asumsi klasik digunakan agar hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan akurat dan memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016:154). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogonov-smimov untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengujian normalitas menggunakan probabilitas yang diperoleh dengan level signifikan sebesar 0.05. Apabila nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari level signifikansi 0.05, maka data telah berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai

probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari level signifikansi 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016:103).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan dalam metode ini yaitu :

Uji Glejser

Uji glejser yaitu untuk mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dengan melakukan uji glejser, yaitu dengan meregresikan absolute residual dengan masing-masing variabel independent. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolute residual lebih dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Medode Scatterplot

Uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar pada pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa suatu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun sebelumnya atau dipengaruhi oleh *series* dan *cross sectional* menyebabkan uji F dan uji t menjadi tidak akurat. Gejala autokorelasi mengakibatkan hasil analisis regresi tidak lagi efisien atau varian tidak lagi maksimum. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan uji "Durbin Watson" dengan ketentuan berikut:

$D - W < 1,08$ = ada autokorelasi

$1,08 \leq D - W \leq 1,66$ = tanpa kesimpulan

$1,66 \leq D - W \leq 2,34$ = tidak ada autokorelasi

$2,34 \leq D - W \leq 2,92$ = tanpa

kesimpulan

$D - W > 2,92$ = ada autokorelasi

Uji Goodness of Fit

Goodness of fit merupakan pengujian kecocokan atau kesesuaian antara hasil penelitian sesuai dengan harapan (teoritis). Uji *goodness of fit* menggunakan koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai signifikansi annova $\alpha \leq 0,05$ maka model ini layak atau fit.

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan atau keeratan variabel untuk variabel dependen kinerja karyawan dengan variabel independennya yaitu: gaya kepemimpinan dan budaya *kaizen*. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R² semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R² semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2016:95). Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (adjusted R2).

Uji Hipotesis (Uji t)

Ghozali (2016) menjelaskan uji statistik t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu: gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5 persen (0,05). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih kecil dari taraf signifikansi ($\text{sig} < 0,05$) dan hipotesis ditolak apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar daripada taraf signifikansi ($\text{sig} > 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan Lama Bekerja. Hasil analisis karakteristik dijabarkan sebagai berikut

Tabel 2

Analisis Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	59	86,8
	Perempuan	9	13,2
Jumlah		68	100

Sumber : Data Primer Diolah 2019 (Lampiran 1)

Pada Tabel 2 diatas dapat dilihat sebagian besar karyawan dominan berjenis kelamin laki – laki yakni 59 orang atau 86,8%. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih membutuhkan laki - laki pada bidang – bidang pekerjaan sehingga pada saat perekrutan karyawan, karyawan laki - laki lebih dominan diterima, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 13,2%.

Tabel 3

Analisis Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Usia	< 30 Tahun	53	77,9
	31 - 40 Tahun	15	22,1
Jumlah		68	100

Sumber : Data Primer Diolah 2019 (Lampiran 1)

Pada Tabel 3 diatas dapat dilihat sebagian besar karyawan dominan dengan usia kurang dari 30 tahun yakni 53 orang atau 77,9%. Hal ini dikarenakan perusahaan mempertahankan terjadwal melakukan perekrutan karyawan, sehingga karyawan dominan berusia dalam kategori muda dan dewasa, sedangkan

karyawan dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang atau 22,1%.

Tabel 4
Analisis Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Pendidikan Terakhir	SMA/K	49	72,1
	D1	6	8,8
	S1	13	19,1
Jumlah		68	100

Sumber : Data Primer Diolah 2019 (Lampiran 1)

Pada Tabel 4 diatas dapat dilihat sebagian besar karyawan dominan dengan pendidikan SMA/K yakni 49 orang atau 72,1%. Hal ini dikarenakan perusahaan merekrut karyawan yang sudah pernah menjalani training di lokasi dan sesuai dengan bidang pekerjaan dan sudah berpengalaman, sedangkan karyawan dengan pendidikan D1 sebanyak 6 orang atau 8,8%. Karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 13 orang atau 19,1%.

Tabel 5
Analisis Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Jabatan	Supervisor	3	4,4
	Staff	65	95,6
Jumlah		68	100

Sumber : Data Primer Diolah 2019 (Lampiran 1)

Pada Tabel 5 diatas dapat dilihat sebagian besar karyawan dominan

dengan jabatan staff yakni 65 orang atau 95,6%. Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan lebih banyak staff pada posisi tertentu, sedangkan karyawan dengan jabatan supervisor sebanyak 3 orang atau 4,4%.

Tabel 6
Analisis Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Jabatan	< 1 Tahun	15	22,1
	2 - 3 Tahun	40	58,8
	4 - 5 Tahun	11	16,2
	6 - 7 Tahun	2	2,9
Jumlah		68	100

Sumber : Data Primer Diolah 2019 (Lampiran 1)

Pada Tabel 6 diatas dapat dilihat sebagian besar karyawan dominan dengan lama bekerja 2 – 3 tahun yakni 40 orang atau 58,8%. Hal ini dikarenakan perusahaan terjadwal melakukan perekrutan sehingga karyawan masih tergolong karyawan baru, sedangkan karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang atau 22,1%. Karyawan dengan lama bekerja 4 – 5 tahun sebanyak 11 orang atau 16,2% dan karyawan dengan lama bekerja 6 – 7 tahun sebanyak 2 orang atau 2,9%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.752	1.895		1.452	.151
Gaya Kepemimpinan	.655	.082	.661	7.950	.000
Budaya Kaizen	.320	.101	.264	3.173	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2019 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,752 + 0,655X_1 + 0,320X_2$$

Uji t

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : $\beta \leq 0$, Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali 2018.

Ha : $\beta > 0$, Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali 2018.

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $7,950 > t\text{-tabel}$ ($7,950 > 1,997$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali 2018.

Pengaruh Budaya Kerja Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : $\beta \leq 0$, Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali 2018.

Ha : $\beta > 0$, Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali 2018.

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $3,173 > t\text{-tabel}$ ($3,173 > 1,997$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,002 < 0,05$) hal ini berarti H0 ditolak dan H2 diterima. Kebermaknaan ini mengandung

implikasi bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kaizen

terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali 2018.

Uji F

Tabel 8
Uji F Gaya Kepmimpinan dan Budaya Kerja Kaizen Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	289.819	2	144.91	83.319	.000 ^b
Residual	113.048	65	1.739		
Total	402.868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja Kaizen, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah, 2019 (Lampiran 6)

Ho : $\beta \leq 0$, Tidak ada pengaruh secara simultan antara budaya kerja kaizen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018.

Ha : $\beta > 0$, Ada pengaruh secara simultan antara budaya kerja kaizen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018.

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 83,319 > F-tabel (83,319 > 3,99) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) hal ini berarti H₀ ditolak dan H₃ diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa ada pengaruh secara simultan antara budaya kaizen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.711	1.319

a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2019 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,719 sehingga dapat dihitung persentase gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap kinerja yakni 71,9% dan sisanya, 28,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi gaya kepemimpinan dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada kategori sangat baik dengan rata – rata 4,27. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution cabang bali. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 11,732 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($11,732 > 1,997$ dan $0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018.

Hal diatas menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan pada PT. Abacus Cash Solution 2018 maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018, sebaliknya jika semakin buruk gaya kepemimpinan pada PT. Abacus Cash Solution 2018, akan semakin menurunkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018.

Pengaruh Budaya Kerja Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi budaya kaizen dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada kategori sangat baik dengan rata – rata 4,31. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya kaizen terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution cabang bali. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 7,297 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($7,297 > 1,997$ dan $0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kaizen terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018.

Hal diatas menunjukkan semakin baik budaya kaizen pada PT. Abacus

Cash Solution 2018 maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018, sebaliknya jika semakin buruk budaya kaizen pada PT. Abacus Cash Solution 2018, akan semakin menurunkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji-F diperoleh bahwa F-hitung sebesar 83,319 dengan sig 0,000, jika dikonsultasikan dengan F-tabel pada $\alpha = 0,05$ $df_1 = 1$, dan $df_2 = 66$ diperoleh F-tabel sebesar 3,99. Hal ini berarti F-hitung > F-tabel dan sig < 0,005 ($12,705 > 2,79$) dan sig ($0,000 < 0,05$) yang mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga penulis diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan antara budaya kaizen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018.

Hal diatas menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya kaizen pada PT. Abacus Cash Solution 2018 secara bersama – sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018, sebaliknya jika semakin buruk gaya kepemimpinan dan budaya kaizen pada PT. Abacus Cash Solution 2018 secara bersama – sama, akan semakin menurunkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan

dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (otokratik) terhadap kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, jangka waktu dan kerja sama) pada PT. Abacus Cash Solution 2018. Hal diatas menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan pada PT. Abacus Cash Solution 2018 maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018, sebaliknya jika semakin buruk gaya kepemimpinan pada PT. Abacus Cash Solution 2018, akan semakin menurunkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018,

Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja kaizen (*seiri, seiton, seiso, seiketsu dan shitsuke*) terhadap kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, jangka waktu dan kerja sama) pada PT. Abacus Cash Solution 2018. Hal diatas menunjukkan semakin baik budaya kaizen pada PT. Abacus Cash Solution 2018 maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018, sebaliknya jika semakin buruk budaya kaizen pada PT. Abacus Cash Solution 2018, akan semakin menurunkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018,

Ada pengaruh secara simultan antara budaya kerja kaizen (*seiri, seiton, seiso, seiketsu dan shitsuke*) dan gaya kepemimpinan (otokratis) terhadap kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, jangka waktu dan kerja sama) pada PT. Abacus Cash Solution 2018. Hal diatas

menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya kaizen pada PT. Abacus Cash Solution 2018 secara bersama – sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018, sebaliknya jika semakin buruk gaya kepemimpinan dan budaya kaizen pada PT. Abacus Cash Solution 2018 secara bersama - sama, akan semakin menurunkan kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution 2018

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber kajian pustaka dalam melakukan replikasi penelitian sejenis dengan menambah sampel serta merekonstruksi model penelitian melalui kombinasi variabel baru yang berpeluan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil yang diperoleh dapat menginterpretasikan keadaan yang sebenarnya.

Bagi Univeristas, hasil penelitian ini dapat direkomendasikan sebagai bahan ajar maupun studi kasus kepada mahasiswa dalam kegiatan perkuliahan terkait.

Bagi PT. Abacus Cash Solution, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, jangka waktu dan kerja sama). Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memaksimalkan gaya kepemimpinan melalui komunikasi dan pengambilan keputusan secara musyawarah dan

mufakat serta melibatkan karyawan. PT. Abacus Cash Solution juga dapat memaksimalkan budaya kaizen (*seiri, seiton, seiso, seiketsu dan shitsuke*) dengan lebih mengarahkan karyawan agar bekerja tepat pada waktunya sehingga pekerjaan yang direncanakan dapat berjalan maksimal guna menunjang kinerja yang maksimal.

Daftar Fustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Dini Kusumaningrum, Muhtadin. 2017. *Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indospring, Tbk Di Gresik*. Gresik.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Mutivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : UD
- Imai, Massaki. 2008. *The Power Of kaizen, Think*. Yogyakarta.
- Imai, Masaaki. 2014. *Kaizen Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan. Dialihbahasakan oleh Dra. Mariani Gandamihardja*. Jakarta: PPM.
- Indrajaya, Muhamad Herman. 2016. *Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Study In Pt. Djarum Unit Skt Kradenan Kudus)*. Semarang.
- Lestari, Findi Ogi. 2018. *Pengaruh Budaya Kaizen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Lumajang*. Lumajang.
- Mulyatiningrum, Titin. 2017. *Pengaruh Budaya Kaizen Dan*

- Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mitranova* : Bekasi
- Nuraeni, S. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng* : Makasar.
- Prasetyo, Hady . 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabana Citra Mandiri* :Tenggarong.
- Putri, Amelinda. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Agro Cipta Adiguna Pare Kediri*. Kediri.
- Ramadhan, Muhammad Iman. 2014. *Analisis Pengaruh Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fumakilla Indonesia Unit Banjarmasin*. Banjarmasin.
- Simamora, Bilson. 2003. *“Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif & Profitabel”*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Surya, Devi Agni. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss-belinn Hotel Mayar Surabaya*. Surabaya.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bang Negara Indonesia, tbk (regional Sales Manado)*. Jurnal “Acta Diurna” Volume III.No. 4.Tahun 2014.
- Widodo, Trenggono. 2018. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia* : Batam.
- Yulianita, arini. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nus.* : Sidoarjo.